

NOTAT

Til: Regionsrådet

Dato: 31. januar 2023

Administrative bemærkninger til medlemsforslag fra Finn Rudaizky (O) vedr. trivsel og sygefravær i Akutberedskabet

Data på sygefravær for Akutberedskabet

Tabellen nedenfor, der blev forelagt udvalget for Fastholdelse og Rekruttering d. 16. januar 2023, indeholder de tal for sygefravær i Akutberedskabet, som medlemsforslaget henviser til.

Det skal bemærkes, at disse tal omfatter hele Akutberedskabet som organisation, inklusiv Corona-afdelingen, som står for den midlertidige test- og vaccinationsindsats.

Tager man sygefraværet i Akutberedskabet uden coronaafdelingen er tallet 18,4 sygedage opgjort pr. december 2022.

Der skal også gøres opmærksom på, at den gennemsnitlige planlagte arbejdsdag og dermed også den gennemsnitlige sygefraværsdag i Akutberedskabet er længere end i den øvrige del af regionen. F.eks. tæller det for ca. 2,2 sygedage, hvis man melder sig syg på en dag, hvor der er tilrettelagt en 16 timers vagt.

På den baggrund fremstår sygefraværstal for Akutberedskabet højere end regionen i øvrigt.

Det pågår derfor et arbejde med at præcisere data, herunder også med en fornyet medarbejderopgørelse for Akutberedskabet, hvorved tal for sygefravær vil være lavere og mere retvisende i forhold til Akutberedskabets organisering.

Tabel: Løbende sygefravær (antal dage) opgjort over foregående 12 måneder inklusiv coronaafdelingen

Virksomhed	1. jan. 2019	1. jan. 2020	1. jan. 2021	1. jan. 2022	1. nov. 2022
Region Hovedstadens Akutberedskab	12,8	12,9	15,9	21,5	26,8

Kilde: Data fra Strategisk HR-Dashboard, november 2022

Indsatser hos Akutberedskabet for nedbringelse af sygefraværet

Der er et stort fokus på nedbringelse af sygefraværet i Akutberedskabet. Indsatserne for nedbringelse omfatter bl.a.:

- Debriefing/ defusing efter svære opkald, hændelser mv.
- Fleksibilitet ift. hjemmearbejde blandt medarbejdere i vagtcentralen
- Sygefraværssamtaler og bekymringssamtaler
- Fleksibel vagtplan med faste rul og baseret på egne ønsker
- Løbende gennemgang af fraværet samt partnermøder mellem afdelingerne mhp. erfaringsudveksling
- Vagt i faste grupper i vagtcentralen, så det er kendte kollegaer og tryk i vagten
- Fokus på støtte fra erfarne kollegaer
- Fast årshjul for undervisning mhp. styrkelse af kompetencer
- Sygefraværspjece til medarbejderne
- Sygefraværshåndbog til lederne
- Månedlig gennemgang af fravær. Gennemgangen består af en ajourføring af personalesagen samt planlægning af den videre proces, heri indkaldelse til samtale m.v.
- Akutberedskabets administration er i gang med at udfærdige driftsstyringsprincipper, heri principper for vagtplanlægning, som har påvirkning på belastningen i arbejdet ved Akuttelefonen 1813.

Derudover er Akutberedskabet ved at ansøge Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)'s Pulje til nedbringelse af sygefravær på offentlige arbejdspladser, om midler til en 2-årig indsats for at nedbringe sygefraværet. Ansøgningen har to hovedelementer. En generel indsats ift. hele Akutberedskabet, hvor ledere, tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og HR får et fælles afsæt for at arbejde med sygefravær, og hvor der de næste to år søges om ekstra ressource til at arbejde med at nedbringe sygefravær. En specifik indsats ift. Akuttelefonen 1813 med henblik på at styrke rammerne for løsning af kerneopgaven, således at den enkelte medarbejder bedre kan tage styring på løsning af egne opgaver.

Igangværende indsatser i 1813 ift. at forbedre fremmøde og arbejdsmiljø

Det er politisk besluttet, at trivselsmålinger skal gennemføres på regionens arbejdspladser som minimum i første og tredje kvartal. Formålet med trivselsmålingerne er at sætte kontinuerligt fokus på arbejdsmiljø- og trivselsforhold i regionen gennem løbende lokal dialog.

Akutberedskabet følger trivslen tæt. Der er i 2022 gennemført fire kvartalsvise trivselsmålinger. Den seneste fra 4. kvartal 2022 viser, at den samlede trivsel ligger på 3,9. Det regionale måltal er 3,5.

Akutberedskabet har i oktober 2022 gennemført en mini-APV, som viste, at 81 pct. af medarbejderne er "tilfreds" eller "meget tilfreds" med deres job som helhed. Det er planlagt at gennemføre en ny mini-APV i 2023.

Regionens arbejdspladser arbejder bl.a. på baggrund af arbejdspladsvurdering (APV) og trivselsmålinger med en række forskellige modeller for og værktøjer til at fremme trivsel og forebygge sygefravær. Derudover er der afsat midler over de næste tre år til, at Center for HR og Uddannelse tilbyder regionens arbejdspladser individuel sparring omkring trivsel og tiltag, der kan fremme et godt arbejdsmiljø.